

соціально-орієнтованого управління з боку вітчизняних аграрних формувань залишається низьким, а сприйняття стандартів соціальної відповідальності носить звужений характер. Імплементація соціальних стандартів на принципах корпоративної соціальної відповідальності формує необхідну базу для розв'язання найбільш актуальних для села проблем: відродження сільських територій та підвищення рівня якості життя їх населення. В умовах практичної відсутності національних стандартів соціальної відповідальності компаній, методичний базис можуть становити міжнародні стандарти, які успішно імплементовані у практику управління зарубіжних і провідних вітчизняних компаній. Що стосується аграрної сфери, її виняткова важливість та пріоритетність вимагають обґрунтування комплексного механізму управління, одним з елементів якого мають стати стандарти соціальної відповідальності аграрних компаній та критерії їх дотримання.

Список використаних джерел:

1. Воробей В. Соціально відповідальний бізнес. Аналітичний огляд за серпень 2013р. / В. Воробей. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://svb.org.ua/sites/default/files/csr_ukraine_white_paper_2013_july_integrated_reporting.pdf
2. Гришова І.Ю. Пріоритетні напрями реструктуризації як метод підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств / І.Ю. Гришова, О.В.Митяй // Економічний простір: Збірник наукових праць. – №100. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2015. – С.125-136.
3. Звіт про соціальну відповідальність компанії «Монделіс-Україна». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.mondelezinternational.com/>
4. Іваницька О. Глобальні стандарти соціальної відповідальності бізнесу / О. Іваницька. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://n-auditor.com.ua/uk/component/na_archive/1241?view=material.
5. Ігнатенко М.М. Формування та управління розвитком соціальної відповідальності суб'єктів господарювання аграрної сфери економіки: [монографія] / М.М. Ігнатенко. – Херсон: Айлант, 2015. – 470с.
6. Інтегрована звітність: Аналітичний огляд // Матеріали Офіційного сайту Соціально відповідального бізнесу. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://svb.org.ua/sites/default/files/csr_ukraine.
7. Красноручий О.О. Концептуальні засади здійснення корпоративної соціальної відповідальності харчовими та переробними підприємствами / О.О. Красноручий // Науковий вісник ХДУ. – Серія: Економічні науки. – Вип. 10. – Ч. 3. – Херсон: вид. дім «Гельветика», 2015. – С. 52-54.
8. Кужель В.В. Соціальна політика та соціальні інвестиції підприємств агропродовольчої сфери / В.В. Кужель // Економічний форум. – 2015. – № 1. – С. 282-286.
9. Лупенко Ю.А. Агрохолдинги в Україні и усиление социальной направленности их деятельности / Ю.А. Лупенко, М.Ф. Кропивко // Економіка АПК. – 2013. – № 7. – С. 5-9.
10. Мельник С.В. Методичні рекомендації щодо формування та впровадження в Україні системи соціальної відповідальності бізнесу / С.В. Мельник, Д.Д. Чумаков, М.М. Мартиненко. – Луганськ: ДУНДІ СТВ, 2012. – 28 с.
11. Нохріна Л.А. Соціальні технології / Л. А. Нохріна. Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2014. – 106 с.
12. Соціальна відповідальність (SA 8000): міжнародний стандарт. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: akon2.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07
13. Статистичний щорічник України «Оплата праці та соціально-трудові відносини» / Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
14. Шигун М.М. Корпоративна соціальна звітність як перспектива інформування про людський капітал вітчизняних компаній / М.М. Шигун, Т.В. Давидюк // Вісник Закарпатського національного університету. – 2011. – № 1(9). – С. 173-177.
15. Carroll A.B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders / A.B. Carroll // Business Horizons. – № 34(4). – P. 39-48.

УДК 658.589:330.341.1

Петіна О.М., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА МОТИВАЦІЯ МОЛОДІ: АСПЕКТИ АНАЛІЗУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У статті розглянуто питання оцінки соціально-економічної мотивації розвитку інноваційного потенціалу молоді. Автором проаналізовано основні тенденції соціально-економічної мотивації розвитку інноваційного потенціалу української молоді. Запропоновано шляхи підвищення рівня мотивації молоді до розвитку інноваційного потенціалу.

Ключові слова: мотивація, молодь, соціально-економічна мотивація, інноваційний потенціал, соціально-економічна мотивація розвитку інноваційного потенціалу молоді.

Petina O.

SOCIAL AND ECONOMY MOTIVATION OF YOUTH: ANALYSIS ASPECTS IN THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE POTENTIAL

The article deals with the assessment of social and economy motivation of innovative potential of youth. The author interpretation of social and economy motivation of development of youth innovative potential is offered. The innovative potential of youth as a determinant of becoming a knowledge economy is investigated.

Keywords: motivation, youth, social and economy motivation, innovation potential, social and economy motivation of development innovative potential of youth.

Петина А.Н.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ МОЛОДЁЖИ: АСПЕКТЫ АНАЛИЗА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА

В статье рассмотрены вопросы оценки социально-экономической мотивации развития инновационного потенциала молодёжи. Автором проанализированы основные тенденции социально-экономической мотивации развития инновационного потенциала украинской молодёжи. Предложены пути повышения уровня мотивации молодёжи к развитию инновационного потенциала.

Ключевые слова: мотивация, молодёжь, социально-экономическая мотивация, инновационный потенциал, социально-экономическая мотивация развития инновационного потенциала молодёжи.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Конкурентне середовище, глобалізація світового розвитку зумовлюють необхідність активізації інноваційної діяльності працівників підприємств та організацій, потребу у застосуванні ефективних засобів мотивації трудової діяльності та розвитку інноваційного потенціалу населення загалом і молоді зокрема. Практика доводить, що наявність спроможності до розробки і впровадження інновацій, створення конкурентоспроможних виробів, товарів та послуг ще не гарантується належною професійною підготовкою, навичками, компетенціями і навіть досвідом. Для цього конче потрібна дієва мотивація з поширенням її засобів як на суто економічну, так і на соціальну сферу трудової діяльності.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Аналіз наукової літератури засвідчує, що дослідженням мотивації персоналу підприємств і зайнятого населення до прояву інноваційної активності, розвитку інноваційного потенціалу займаються такі вчені: Семикіна М.В., Грішнова О. А., Колот А.М., Збаржевецька Л.Д., Єлець О.П., Ткаченко О. А., Ковальська К. В., Твердушка Т. Б. та ін.). Оцінювання інноваційного потенціалу працівників, включаючи молодь та мотиваційних чинників його активізації опинились в полі зору Гупти А. К., Лукова В. А., Нархова Д. Ю., Гвоздевої О. С. та ін. Проте, практичній реалізації завдань щодо мотивації розвитку інноваційного потенціалу молоді перешкоджає нестача наукових підходів та розробок, які б стосувалися оцінювання соціально-економічної мотивації молоді до розвитку інноваційного потенціалу як необхідної умови керованості інноваційними процесами. Оскільки, проблема оцінки та побудови системи соціально-економічної мотивації молоді до розвитку інноваційного потенціалу не була об'єктом спеціального вивчення.

Цілі статті. Метою даної статті полягає у оцінці стану соціально-економічної мотивації молоді з позицій розвитку інноваційного потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Безсумнівно, що саме молоді люди несуть відповідальність за майбутнє держави. Тому дуже важливою є проблема активності особистості. До джерел активності особистості у процесі набуття знань, умінь і навичок відносимо, насамперед, мотиви, потреби, інтереси, ставлення до навчання та інноваційної діяльності як способу всебічного розвитку особистості, тобто найвищої цінності суспільства, формування громадян, здатних до свідомого суспільного і трудового вибору, підвищення освітнього рівня, забезпечення сфери освіти кваліфікованими фахівцями. Природно, що в трудовій діяльності не обійтися без застосування інструментів та засобів мотивації. Для молодих людей найважливішим фактором успішного життя є цікава робота з гідним заробітком. Тож, відповідно, мотивація є одним з важливих чинників при працевлаштуванні молоді. Для ефективної мотивації талановитих молодих фахівців до створення інновацій необхідно, щоби система стимулювання була цілісною, вираженою, містила дієві стимули до здійснення інноваційної діяльності, які б пробуджували в них мотиви до прояву творчості в трудовому процесі; створювати взаємовигідний економічний механізм взаємовідносин між найманим працівником та роботодавцем. Адже, можна заохотити креативного співробітника щедрою винагородою, пакетом пільг, однак тривалість і результативність його праці в першу чергу буде залежати від ступеню задоволеності. По суті, мотивація – це те ж управління, але ускладнене соціально-психологічними моментами, протидією індивідуальних і загальноорганізаційних цілей та інтересів. Раніше мотивація не вивчалась, оскільки людина розглядалась як машина, що здатна за відновлення втраченої фізичної енергії нормовано працювати. Мотивація ж є чи не найскладнішою системою взаємозв'язків, що мають найрізноманітнішу природу і охоплюють усіх людей певної організації. При ігноруванні незрозумілих взаємозв'язків ми свідомо втрачаємо потенційні результати [1, с. 80]. Особливо важливим є урахування як соціальної так і економічної складової мотивації. Оскільки переконані, що формування, розвиток та реалізація інноваційного потенціалу молодої людини має певні економічні межі, що визначаються рівнем економічного розвитку суспільства та соціальні межі, які визначаються базисними суспільними інститутами, в першу чергу інститутами сім'ї, культури, освіти, науки і трудової діяльності. На сьогоднішній день найбільш значними проблемами українського суспільства є його нездатність забезпечити повну зайнятість молоді, а також його довільний і несправедливий розподіл багатства і доходів. Відомо, що зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціального розвитку молодої особи, пов'язаного із задоволенням її потреб у сфері праці. Є очевидним, що повноцінна та розвинена особистість може сформуватися за умов, коли на задоволення своїх потреб вона не змушена витратити більшу частину свого часу, звідси і виникає потреба у розробці дієвої та гнучкої системи мотивації. Для розуміння сутності мотивації розвитку інноваційного потенціалу молоді вважаємо за доцільне розглянути деякі тлумачення соціально-економічної мотивації, враховуючи той факт, що даний вид мотивації є найменш дослідженим, але вельми перспективним з точки зору наукових пошуків.

Так, М. В. Семикіна під терміном «соціально-економічна мотивація» пропонує розуміти динамічний процес формування взаємопов'язаних та взаємообумовлених соціальних та економічних мотивів певної трудової поведінки людини, які стають спонукальною причиною, поштовхом до ефективної трудової діяльності, спрямованої на досягнення індивідуальних цілей працівника, всебічний розвиток його особистості та реалізацію загальних цілей організації (суспільства) [2, с. 11]. В. В. Бенях розглядає соціально-економічну мотивацію праці своєрідним ланцюжком, що поєднує потреби людини і необхідні блага, сприяючи підвищенню платоспроможного попиту,

зростанню виробництва, підвищенню конкурентоспроможності працівника, держави [3, с. 3]. Цікавим є визначення О.В. Толстікової, а саме: «...соціально-економічна мотивація – це процес спонукання людини або групи людей, який через вплив на психологічний стан людини дає поштовх для виконання нею означеної роботи, задає межі й форми діяльності працівника за яких він може досягти власних цілей через призму досягнення цілей організації [4, с. 7].

Синтезуючі наявні підходи науковців до розуміння сутності соціально-економічної мотивації праці, пропонуємо таке трактування: *соціально-економічна мотивація розвитку інноваційного потенціалу молоді* – це складний процес формування та взаємодії соціальних і економічних мотивів у процесі здійснення трудової діяльності з інноваційним нахилом, які спонукають молодь розвивати складові власного інноваційного потенціалу (знання, креативне мислення, здатність до безперервного навчання та вдосконалення) задля задоволення власних потреб та потреб суспільства.

Виставляючи предметом дослідження соціально-економічну мотивацію розвитку інноваційного потенціалу молоді, серед населення країни виділяємо окремою категорією «молодіжний сегмент населення України», маючи на увазі громадян України віком від 15 до 34 років. Молодіжний сегмент має внутрішні сегменти (прошарки) представлені поділом за віковими групами – 15-19 років, 20-24 роки, 25-34 роки. Зокрема, і особливою мірою, зазначене оцінювання має охоплювати молодіжний сегмент населення, в якому зосереджено 38,5% економічно активного населення країни (9,8% населення віком 15-24 роки, 14,5% – віком 25-29 років, 14,2% – віком 30-34 років [5, с. 347]). Цей сегмент населення біфуркаційно залежний від концентрованої в ньому енергетики, чутливо вразливої до впливу систем, відповідальних за формування зовнішніх мотиваційних настанов. Розвиток інноваційного потенціалу молоді, мотивація молодих людей в діючій системі соціально-трудових відносин видається пріоритетною справою для активізації їх трудової поведінки, їх спрямування на вирішення суспільно значимих завдань розвитку національної економіки. Обумовлене предметом виконаного нами дослідження перенесення акценту на інноваційний тип розвитку стосується використання у суспільстві принципово нових прогресивних технологій, переходу до випуску високотехнологічної продукції, прогресивних організаційних і управлінських рішень щодо політики ресурсозбереження, інтелектуалізації діяльності, софтизації та сервізації економіки. Йдеться фактично про контурні ознаки нової моделі розвитку економіки, для якої характерні принципово нові цінності та пріоритети. Цінності та пріоритети молоді подані нами в таблиці 1, побудованою за систематизацією даних результатів дослідження «Молодь України-2015», оприлюднених в [6].

Таблиця 1

Цінності та пріоритети у мотивації трудової та суспільної поведінки молоді

Цінності та пріоритети в системі мотивів поведінки в трудовому та суспільному житті	Сегменти молодіжного сектору				
	15-19 років	20-24 роки	25-29 років	30-34 роки	15-34 років
Народження, виховання, освіта дітей	23%	42%	57%	64%	48%
Робота, улюблене заняття, пошук роботи, що відповідає потребам, досягнення бажаних результатів	43%	50%	43%	42%	44%
Заробляння достатньої кількості грошей	25%	36%	39%	41%	36%
Пошук коханого(-ної), одруження	25%	25%	20%	14%	21%
Здоров'я (ведення здорового способу життя, подолання певної хвороби)	14%	18%	20%	23%	19%
Свобода і незалежність у своїх рішеннях та вчинках	16%	18%	20%	19%	18%
Здобуття освіти для себе (включно з проходженням навчальних курсів, самоосвітою)	43%	12%	5%	5%	15%
Цікаве дозвілля (подорожі, хобі, спілкування, розваги)	19%	17%	14%	10%	15%

продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6
Досягнення високого соціального статусу, кар'єри, влади	13%	12%	13%	12%	12%
Особистий культурний розвиток	12%	14%	11%	11%	12%
Знаходження добрих, вірних друзів	13%	6%	5%	6%	7%
Покращення зовнішності, підтримання себе в гарній формі	6%	7%	6%	3%	5%
Релігійний, духовний розвиток	3%	4%	4%	6%	4%
Громадська активність: благодійність, протестність, популяризація, волонтерство	5%	4%	6%	3%	4%
Досягнення слави	2%	2%	1%	0%	1%
Інше	1%	0%	1%	0%	1%
Важко сказати	3%	1%	0%	1%	1%

Джерело: побудовано за даними [6]

Виходячи із зазначеного, цінності і пріоритети молоді у трансформаційному їх поданні концентровано переважно навколо: а) мотивів народження, виховання і освіти дітей (48% населення віком 15-34 років); б) роботи і улюблених занять (44%), поліпшення фінансового стану шляхом заробітку (36%), здобуття освіти (43% населення молодіжного сегменту вікової групи 14-19 років). В цілому ж, як це спостерігаємо з таблиці 1, соціально-економічна мотивація більш «різнобарвна». Зокрема, відміченим пріоритетам властива динаміка, пов'язана з віком: для молодих людей віком 14-19 років найчастіше основними пріоритетами є освіта та робота; для людей 20-24 років – робота; для людей 24-34 років – народження, виховання дітей. Щодо останнього, то 1% опитаних не хотіли б мати дітей, 13% прагнули б мати одну дитину, 53% – двох дітей, 14% – трьох дітей, 2% – чотирьох дітей, 22% чоловіків і 11% жінок не визначились як з бажанням мати дітей, так і з їх кількістю.

Неоднорідними (з того ж джерела – [6]) виявляються фінансові потреби, а з ними мотиви, мотиватори, стимули, зокрема: серед населення молодіжного сегменту дев'яти відсоткам не вистачає статку на продукти харчування; тридцяти семи відсоткам молодих громадян фінансів вистачає лише на харчування та придбання необхідних недорогих речей; сорока двом відсоткам молодих людей на життя фінансів загалом вистачає, але придбання більш дорогих речей викликає труднощі; вісім відсотків молоді визнають, що живуть забезпечено і труднощі викликають тільки придбання квартири чи автомобіля; один відсоток молодіжного сегменту вважають, що досягли бажаного ними фінансового становища; сорок три відсотки молодих людей живуть з надією, що зможуть досягнути бажаного їм фінансового становища, тридцять вісім відсотків зневірені щодо такої можливості. Серед молодих людей чоловічої статі більше оптимістів (46% тих, хто вірить, що зможуть досягти бажаного фінансового становища), ніж серед жінок (41%).

Щодо потреб в освіті, отже, відповідних мотивів та стимулів: 67% представників української молоді задоволені своєю освітою; 14% – незадоволені своєю освітою; 19% – не змогли визначитися з цього приводу. Обираючи майбутню спеціальність: 49% молодих людей зорієнтовані на спеціальності, які відповідають їх інтересам, захопленням, здібностям; 30% – на спеціальності, які забезпечать гідний заробіток; 15% – на престижну спеціальність; 11% – на спеціальність, яку можна отримати безкоштовно.

Найважливішими аспектами трудової діяльності для молоді виявились оплата праці (84%) та зручний графік роботи (37%). Щодо потреби у працевлаштуванні, то активно шукають роботу лише 9% представників молодіжного сегменту.

За даними зазначеного вище джерела [6], причини безробіття серед молоді: звільнення з попереднього місця роботи внаслідок скорочення штату або закриття підприємства (29%); нещодавнє закінчення навчання (20%); декретна відпустка (13%).

Близько 51% безробітних молодих людей під час пошуків роботи не зверталися за послугами установ, агентств, організацій, що надають допомогу в працевлаштуванні,

39% звертались до Державної служби (центру) зайнятості, 9% – у недержавні кадрові агентства, 4% – у молодіжні центри праці, 2% – у відділи працевлаштування в навчальних закладах.

Окрему позицію в мотиваційній системі займає мотивація свідомого вибору професії, яка поєднує у собі мотиви (спонукальні причини дій та вчинки), спрямовані на реалізацію потреби в оволодінні певним видом професійної діяльності за рахунок усвідомлення суспільної значимості обраної діяльності і правильної оцінки індивідуальних нахилів та здібностей. Серед таких мотивів виділяємо перше всього інтерес: а) безпосередній, обумовлений привабливістю змісту та процесу діяльності (професійно-специфічний, загальнопрофесійний, романтичний, ситуативний); б) опосередкований, зумовлений соціально-економічними характеристиками професії (професійно-пізнавальний, престижний, задовольняючий певні потреби, невизначеного потягу).

До аналізованої групи включаємо також мотиви суспільного обов'язку, а саме: відповідальність, новаторство, прагнення. За зазначеними мотивами фахівці виділяють чотири типи мотивації: 1) інтерес до професії гармонійно поєднується з морально зрілою установкою на працю, з об'єктивною оцінкою і практичною перевіркою особистих якостей, готовністю до самовиховання; 2) не чітке уявлення щодо специфіки обраної професії, наявність обмежень, зумовлених вимогами до стану здоров'я, фізичних, розумових та інших людських якостей; 3) неузгодженість між інтересом до професії та мотивами суспільного обов'язку; 4) керованість виключно своїми бажаннями без адекватного усвідомлення як суб'єктивних, так і об'єктивних можливостей, а також умов їх реалізації.

За нашими спостереженнями, перший тип мотивації властивий представниками сегменту вікової групи 30-34 роки, третій тип мотивації – представникам вікових груп 20-24 років та 25-29 років, другий та четвертий типи – представникам вікової групи 15-19 років. Відповідно, передумови розвитку інноваційного потенціалу з позиції його мотивування, суттєво запізнені у часі і потребують регулюючого впливу. Головний (перший) тип мотивації має спрацьовувати вже для першого вікового сегменту – представників вікової групи 15-19 років, та закріплюватись при переході до наступних вікових груп. У такому разі потенційно очікуване нагромадження інноваційного потенціалу має підстави віднайти втілення через його подальший розвиток та використання.

Інноваційний потенціал, як це витікає з його означення, визначає придатність ресурсів до уможливлення інноваційної діяльності, серед яких беззаперечно найголовніший – люди: а) ті, хто здобуває навички такої діяльності через освіту (учні, студенти); б) ті, кого навчено такій діяльності відповідно рівню здобутої ними освіти (ті, хто отримав початкову, середню, професійно-технічну, вищу освіту); в) ті, хто набуває і розширює життєвий досвід з роками (мають вік 15-19, 20-24, 25-29, 30-34 років тощо); г) ті, хто зайнятий тими чи іншими видами трудової діяльності (зайняті на виробництві, у промисловості, на транспорті тощо); д) ті, хто зайнятий дослідницькою діяльністю, раціоналізаторством (дослідники, науковці, винахідники тощо). До інноваційного потенціалу відносимо й арсенал засобів, оснащення яким відкриває для людей можливості до реалізації їх новітніх ідей (устаткування, обладнання, інформаційно-комунікаційні засоби обробки інформації тощо), а також забезпеченість інформацією, енергією, сировиною, фінансами, цільовими програмами, проектами, завданнями, що створюють умови, необхідні для здійснення людьми інноваційної діяльності.

Загальна доступність арсеналу переважної більшості ресурсів унеможливорює їх детерміново ідентифікований розподіл між категоріями людей (зокрема, між молодіжним сегментом та іншими категоріями населення), тому здійснюємо вибіркового аналіз, якому віднаходяться логічні підстави. Зважаючи на те, що

предметно йдеться про мотивацію, увагу зосереджуємо передусім на представництві молоді за зазначеними вище групами. Відповідно до наявних статистичних даних, контингент учнівської та студентської молоді за 5 років зменшився загалом на 20,2% (з 7224 осіб у 2010 р. до 5762 тис. осіб у 2014 р. Менше всього зміни торкнулися учнів загальноосвітніх закладів (зменшення склало 12,6%), більше всього – студентів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації (зменшення склало 32,5%), що не могло не позначитися на інноваційному потенціалі [7, с. 414]. Так, стрімке зменшення інноваційного потенціалу обумовлене переважно прорахунками демографічної політики минулого з проявом зменшення народжуваності, постає загрозою національній безпеці в частині неприпустимості подальшої втрати цього надто важливого для соціально-економічного розвитку країни людського ресурсу. Вихід вбачається у перебудові демографічної політики та забезпеченні невідкладних суттєвих зрушень щодо якості людського капіталу організацією навчання молоді відповідно до стратегічних потреб країни. Тож до системи мотивації мають бути внесені та підсилені мотиви, якими стимулюється відношення до навчання як первинної потреби, набуття навичок глибокого пізнання світу, оволодіння інноваційною діяльністю, орієнтація на позитивний ефект від застосування знань у практичній діяльності.

Стосовно зайнятості населення як потенційної можливості здійснення інноваційної діяльності, то динаміка кількості зайнятих, охоплюючи їх молодіжні сегменти, представлена таблицею 2.

Таблиця 2

Динаміка кількості зайнятих як необхідної умови розвитку інноваційного потенціалу

	15-70 років	15-24 років	25-29 років	30-34 років	35-39 років	40-49 років	50-59 років	60-70 років	Молодіжний сегмент	Інноваційний потенціал молоді за віковою градацією
2010	19180,2	2087,9	2538,1	2444,3	2447,2	4856,8	3710,8	1095,1	7070,3	28637,6
2011	19231,1	2017,4	2571,1	2479,7	2455,1	4813,5	3807,4	1086,9	7068,2	28735,1
2012	19261,4	1885,0	2681,2	2505,2	2497,8	4757,3	3850,1	1084,8	7071,4	28905,8
2013	19314,2	1744,5	2699,8	2574,0	2522,0	4734,1	3955,4	1084,4	7018,3	28902,7
2014	18073,3	1500,3	2562,7	2558,1	2442,2	4564,3	3725,4	720,3	6621,1	27542,2

Джерело: складено на основі [7, с. 142]

Визначений інноваційний потенціал молоді за показником зайнятості за 5 років, збільшившись на охопленому статистикою періоді (з 2010 р.) та досягнувши у 2012 р. максимального значення 28905,8 умовних одиниць (100%), знизився за 2013-2014 рр. до значення 27542,2 умовних одиниць (95,3% від рівня 2012 р.), тобто на 4,7%. Зниження обумовлено соціально-економічним становищем, яке суттєво погіршилося останніми роками у зв'язку з відомими явищами, що сталися в країні [7, с. 142]. Для виправлення ситуації щодо інноваційного потенціалу молоді, має бути застосовано комплекс заходів мотивації у сфері зайнятості, спрямованих на залучення молоді до трудової діяльності, створення умов для повноцінної зайнятості, стимулювання інноваційної діяльності.

Зважаючи на те, що інноваційному розвитку сприяє заняття дослідницькою на науковою діяльністю, аналізуємо дані, які стосуються кількості у складі молоді дослідників, дослідників серед кандидатів наук, дослідників серед докторів наук, кандидатів та докторів наук, зайнятих в економіці країни загалом (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка кількості дослідників серед молоді країни, зміна їх інноваційного потенціалу

	Молодіжний сегмент		Інші вікові групи населення			
	до 29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60-69 років	70 років і більше
1	2	3	4	5	6	7
дослідники, осіб						
2010	11938	13391	11729	17801	12603	5951
2011	11592	13444	11097	16585	11867	5993
2012	11336	13588	10359	15690	11950	5676
2013	10461	13519	9772	14523	11802	5564
2014	8807	12840	8897	12315	10857	4979
дослідники-кандидати наук, осіб						
2010	814	3644	3035	4083	3279	2068
2011	739	3590	2932	3916	2994	1946
2012	739	3684	2931	3698	2957	1857
2013	776	3880	2895	3515	2967	1800
2014	681	3826	2821	3052	2702	1630
дослідники-доктори наук						
2010	2	81	422	1164	1362	1446
2011	3	86	380	1156	1333	1457
2012	0	93	396	1162	1384	1450
2013	0	111	426	1136	1391	1464
2014	0	99	393	1057	1339	1368
кандидати наук, зайняті в економіці країни						
2010	3461	12769	8896	7593	3851	1861
2011	3674	13879	9323	7710	3697	1915
2012	3864	15556	10006	7994	3747	1983
2013	6203	25788	17532	18624	12183	7727
2014	6155	26950	18269	16871	11566	6419
доктори наук, зайняті в економіці країни						
2010	3	529	1977	4220	4099	3590
2011	7	648	2041	4284	4139	3776
2012	7	812	2147	4462	4176	3988
2013	6	1036	2392	4593	4410	4013
2014	4	1058	2440	4426	4440	3722
інноваційний потенціал						
2010	1062105					
2011	1100514					
2012	1166071					
2013	1549037					
2014	1544075					

Джерело: складено на основі [8, с. 48, 56, 58, 70, 76]

Застосовуючи уведені бали для оцінки інноваційного потенціалу («3» – молодь у віці до 29 років, «4» – молодь у віці 30-39 років) та доповнюючи їх балами щодо категорій «дослідники» («5 балів»), «дослідники кандидати наук» («6 балів»), «дослідники доктори наук» («7 балів»), «кандидати наук, зайняті в економіці країни» («8 балів»), «доктори наук, зайняті в економіці країни» («9 балів»), формуємо значення інноваційного потенціалу (6 нижніх рядків табл. 3). Виявляємо тенденцію до збільшення інноваційного потенціалу зростаючими темпами, що пояснюється збільшенням з 2010 р. по 2014 р. майже вдвічі кандидатів та докторів наук, зайнятих в

економіці країни. Сприймаючи наведені дані об'єктивно обумовленими, а припущення щодо застосованої бальної оцінки логічними, зміну в системі мотивації інноваційного розвитку маємо підставу звести до поширення мотивів щодо сприяння дослідницькій та науковій діяльності молоді.

Оцінка соціально-економічної мотивації розвитку інноваційного потенціалу української молоді видалась би не повною без аналізу власне результативності інноваційної діяльності, у представленні її інноваційними витратами, впровадженням нових технологічних процесів, освоєнні інноваційної продукції, обсягів реалізації інноваційної продукції, кількості поданих заявок та отриманих патентів на винаходи, корисні моделі, промислові зразки, тощо (табл. 4).

Таблиця 4

Результативність інноваційної діяльності населення країни

	Позначення	2010	2011	2012	2013	2014	2014 р. у % до 2010 р.
1	2	3	4	5	6	7	8
Витрати на виконання ННТР, млн. грн.	VND	8825,6	9365	10335,1	10890,9	1083,6	12,3
Інноваційні витрати, млн. грн.	INV	8045,5	14333,9	11480,6	9562,6	7695,9	95,7
Впроваджено нових технологічних процесів, одиниць	VTP	2043	2510	2188	1576	1743	85,3
Освоєно інноваційної продукції, найменувань	OIP	2408	3228	3403	3138	3661	152,0
Реалізовано інноваційної продукції, млн. грн.	RIP	33697,6	42386,7	36157,7	35891,6	25669,9	76,2
Модель $RIP=RIP(VND, INV, VTP, OIP)$	$RIP = 35087 + 0,205 * VND + 2,429 * INV - 4,584 * VTP - 5,556 * OIP$						
Витрати за напрямками інноваційної діяльності, млн. грн.		8045,5	14333,9	11480,6	9562,6	7695,9	95,7
Подано заявок на винаходи, одиниць	ZVN	5310	5247	4944	5418	4813	90,6
Видано патентів на винаходи, одиниць	PVN	3874	4061	3405	3635	3319	85,7
Подано заявок на корисні моделі, одиниць	ZKM	10679	10437	10229	10175	9384	87,9
Видано патенти на корисні моделі, одиниць	PKM	9405	10291	9951	10137	9196	97,8
Подано заявок на промислові зразки, одиниць	ZPZ	1686	1761	1851	3778	2664	158,0
Видано патентів на промислові зразки, одиниць	PPZ	1431	1337	1541	2010	2464	172,2
Подано заявок на знаки для товарів та послуг, одиниць	ZZN	20603	21094	22781	24471	18796	91,2
Видано патентів на знаки для товарів та послуг, одиниць	ZZN	16686	16677	15459	14981	14698	88,1
Модель $RIP=RIP(ZVN, ZKM, ZPZ, ZZN)$	$RIP = 94520 + 80,87 * ZVN - 52,84 * ZKM - 26,55 * ZPZ + 5,77 * ZZN$						
Модель $RIP=RIP(PVN, PKM, PPZ, PZN)$	$RIP = -103689 - 1,49 * PVN + 10,07 * PKM - 0,81 * PPZ + 2,97 * PZN$						

Джерело: побудовано на основі [8, с. 168, 225, 234, 242, 244; 5, с. 311, 314, 315]

У даному разі, аналізуючи результативність інноваційної діяльності молоді (зважаючи на відсутність такого роду статистичних даних вважаємо гіпотетично можливим асоціювати її за показниками інноваційної діяльності загалом в країні), відмічаємо зменшення значень деяких показників результативності (з 2010 р. по 2014 р. – за впровадженням нових технологічних процесів до 85,3%, за обсягами реалізованої інноваційної продукції – до 76,2% тощо). З використанням уведеної нами системи

бальної оцінки переводимо дані таблиці 4 до інтегрального показника та ілюструємо його динаміку (рис. 1).

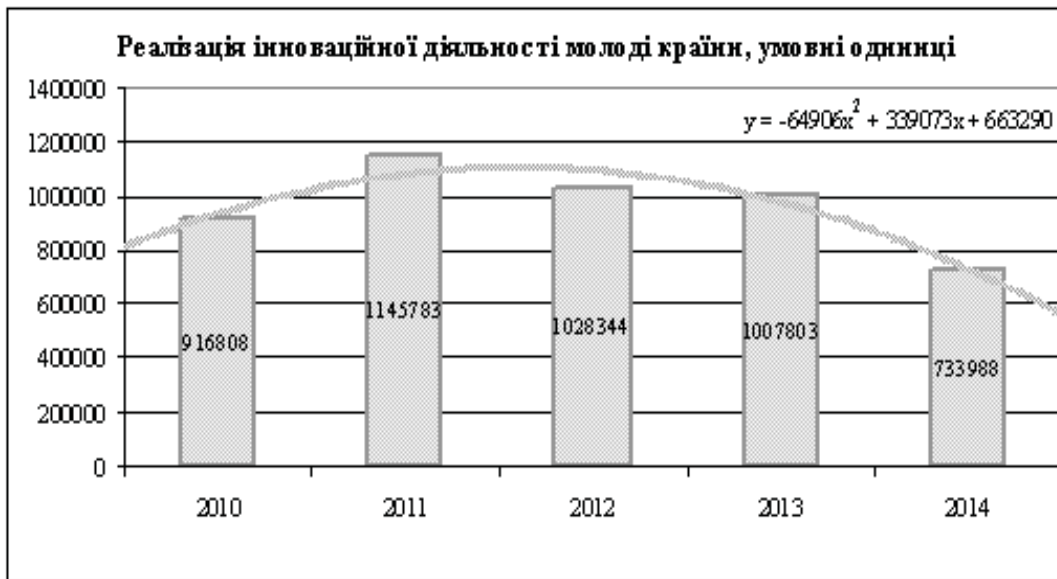


Рис. 1. Динаміка результативності інноваційного потенціалу молоді країни
Джерело: побудовано за даними таблиці 4 з використанням авторської бальної оцінки

У представленні трендом $y = -64906 \cdot x^2 + 339073 \cdot x + 663290$ та у графічній ілюстрації виявляємо, що впродовж 5 років, оцінений реалізацією інноваційної діяльності, інноваційний потенціал молоді збільшувався, досягнувши максимального значення 1028344 ум. од. у 2012 р., після чого тенденція змінилася зі збільшення на зменшення. За два роки зменшення склало 28,6% ($100 - 733988 \cdot 100 / 1028344 = 100 - 71,4 = 28,6$), що свідчить про незадовільну ситуацію щодо якості використання інноваційного потенціалу молоді країни, вимагаючи змін у системі мотивації, зосередження уваги на стимулювання діяльності, пов'язаної зі створенням умов щодо уможливлення ефективного використання інноваційного потенціалу.

Висновки. Таким чином, мотивація творчої активності і праці персоналу, з урахуванням її особливостей вимагає використання різноманітних матеріальних і нематеріальних, організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на задоволення потреб щонайвищого рівня та надання процесу стимулювання в інноваційній сфері постійного характеру. Так, підвищення рівня мотивації до розвитку інноваційного потенціалу молоді вбачаємо у використанні як традиційних методів мотивації, так і нетрадиційних. До традиційних методів відносимо: матеріальні – розмір заробітної плати, премії, надбавки за стаж, науковий ступінь, доплати за проявлену інноваційну активність, оплата навчання, надання кредитів для задоволення потреб, доплати на оздоровлення та ін.; нематеріальні – можливість просування по службі, гнучкий графік роботи, свобода вибору (роботи та способів її виконання) і відносна незалежність, сприятливий трудовий клімат в колективі, подяки (моральні заохочення), нагороди та статусні відмінності (подарунки, сувеніри, відзнаки), страхування, пільги та ін. Нетрадиційними методами є: надання вільного часу для ознайомлення з новинками на ринку, науковою літературою; підвищення змістовності роботи, насичення її творчими, нестандартними завданнями; забезпечення працівника цікавою роботою відповідно до виконуваної на підприємстві ролі; покладання на працівника відповідальності за

результати діяльності та ін. Підводячи підсумок, можна сказати, що інноваційний потенціал і творчі здібності на даний час є важливим ресурсом, цінністю для суспільства та організацій. У професійній діяльності кваліфіковані працівники, що проявляють творчі навички, є необхідним елементом конкурентоспроможної організації, націленої на досягнення високих результатів. Отже, керівники підприємств повинні створювати оптимальні умови для продукування в колективі творчої ініціативи, підтримувати сприятливий для інновацій психологічний клімат, а також дбати про розвиток своїх працівників протягом їх професійної кар'єри, а держава в свою чергу, – приймати активну участь в даних процесах.

Список використаних джерел:

1. Соціально-економічна мотивація інноваційного розвитку регіону: монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, професора О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2012. – 576 с.
2. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 124 с.
3. Бенях В.В. Чинники формування соціально-економічної мотивації праці / В. В. Бенях // Вісник національного університету водного господарства та природокористування : збірник наукових праць. Сер. Економіка. – 2013. – С. 17–23.
4. Толстікова О.В. Формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / О.В. Толстікова ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2008. – 18 с.
5. Статистичний щорічник України за 2014 рік. Державна служба статистики України. – К.: ТОВ Видавництво «Консультант», 2015. – 586 с.
6. Молодь України – 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content/UA/Molod_Ukraine_2015_UA.pdf.
7. Економічна активність населення України 2014: Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 207 с.
8. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – К.: ДССУ, 2015. – 256 с.

Рецензент д.е.н., Семикіна М.В.

УДК 331.5

Шубалий О.М., д.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

**МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ КОМПЛЕКСНОЇ СТАТИСТИЧНОЇ ОЦІНКИ СТАНУ
РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

У статті обґрунтовано методику комплексної індексної оцінки стану регіонального ринку праці за такими напрямками: зареєстроване безробіття; охоплення незайнятого населення активними заходами сприяння зайнятості; молодь на ринку праці; жінки на ринку праці; інваліди на ринку праці; результативність роботи центрів зайнятості; надання фінансової допомоги безробітним. Розроблено варіанти політики регулювання регіонального ринку праці залежно від результатів комплексної оцінки його стану.

Ключові слова: регіональний ринок праці, моніторинг, методика, статистична оцінка, політика регулювання ринку праці.

Шубалий А.М.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОМПЛЕКСНОЙ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ
СОСТОЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**